

Pia Ritari

Perehdytyskansion toteuttaminen Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskukseen

Opinnäytetyö

Syksy 2011

Sosiaali- ja terveysala

Sosiaalialan koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Koulutusohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Pia Ritari

Työn nimi: Perehdytyskansion toteuttaminen Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskukseen

Ohjaaja: Kerttu Veikkola

Vuosi:	2011	Sivumäärä: 34	Liitteiden lukumäärä: 2
--------	------	---------------	-------------------------

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on suunnitella ja toteuttaa Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskukseen toimiva perehdytyskansio henkilökunnan ja harjoittelijoiden käyttöön. Perehdytyskansio on toteutettu yhteistyössä toimintakeskuksen henkilökunnan kanssa.

Ylistaron toimintakeskuksen perehdytyskansio on selkeästi jäsennelty ja ytimekäs kokonaisuus toimintakeskuksen toiminnasta. Kansio toimii ohjenuorana henkilökunnalle, mahdollisille harjoittelijoille ja uusille työntekijöille toimintakeskuksessa. Perehdytyskansiosta on olemassa paperinen ja sähköinen versio. Sähköinen versio helpottaa perehdytyskansion ajan tasalla pitämistä.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa esitellään ensin opinnäytetyön prosessin kuvaus. Tämän jälkeen määritellään perehdyttäminen ja kehitysvammaisuus käsitteinä, kerrotaan kehitysvammapalveluja ohjaavasta lainsäädännöstä sekä työ- ja päivätoiminnasta. Lisäksi esittelen yhteistyötahoni Ylistaron toimintakeskuksen. Teoriapohjan eri elementit muodostavat hyvän pohjan perehdytyskansion toteuttamiselle.

Opinnäytetyöni idea syntyi jo ensimmäisenä opiskeluvuotena tehdessäni harjoittelua Ylistaron toimintakeskuksessa. Prosessi lähti käyntiin kuitenkin vasta harjoittelusuunnitelman palautettuani marraskuussa 2010. Yhteistyö toimintakeskuksen kanssa tapahtui sähköpostitse ja välillä pidimme palavereita perehdytyskansion sisällöstä.

Avainsanat: perehdyttäminen, kehitysvammaisuus, kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminta

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Work

Specialisation: Bachelor of Social Services

Author/s: Pia Ritari

Title of thesis: Orientation folder for staff in Ylistaro Activity Centre for Disabled People

Supervisor(s): Kerttu Veikkola

Year: 2011

Number of pages: 34

Number of appendices: 2

The aim of this thesis was to plan and implement an orientation folder for staff and trainees in Ylistaro Activity Centre for Disabled People. The orientation folder was compiled in cooperation with the staff of the Activity Centre.

The orientation folder is a clearly structured and concise package of information. The folder provides guidelines for staff, trainees and new employees. Both paper and electronic versions exist, making it easy to update the folder.

The theory section of the thesis first describes the process of implementing this study. This is followed by definitions of the concepts orientation and mentally disabled people and by a presentation of the legal base of services for mentally disabled people and by a description of their work and day activity. The thesis also contains a description of the cooperative partner, Ylistaro Activity Centre for Disabled People. These elements form a good base for the orientation folder.

The idea of my thesis was born in my first student year, during my first practical training in the Activity centre. The process started fully in November 2010. Cooperation with the staff of the Activity Centre took place via e-mail and occasional meetings arranged to discuss the orientation folder.

Keywords: orientation, mentally disabled people, mentally disabled work and day activity

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN PROSESSIN KUVAUS	6
2.1 Lähtökohdat	6
2.2 Prosessin eteneminen.....	7
3 PEREHDYTTÄMINEN KÄSITTEENÄ	10
4 MITEN MÄÄRITELLÄÄN KEHITYSVAMMAINEN?	13
4.1 Lääketieteellinen määritelmä	13
4.2 AAIDD:n määritelmä	14
5 KEHITYSVAMMAPALVELUJA OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ.....	16
6 KEHITYSVAMMAISTEN PÄIVÄ- JA TYÖTOIMINTA	20
6.1 Päivätoiminta.....	20
6.2 Työtoiminta	21
6.3 Avotyötoiminta.....	22
6.4 Tuettu työllistyminen	23
7 YLISTARON KEHITYSVAMMAISTEN TOIMINTAKESKUKSEN ESITTELY	24
7.1 Torstaikerhosta toimintakeskukseksi.....	24
7.2 Toimintakeskuksen toiminnan esittely	25
8 POHDINTA	27
LÄHTEET	29
LIITTEET	32

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tavoitteena on koostaa selkeä ja ytimekäs perehdytyskansio Ylistaron toimintakeskuksen henkilökunnalle, mahdollisille harjoittelijoille ja uusille työntekijöille. Perehdytyskansion tekeminen toimintakeskukselle on ajankohtainen aihe, sillä Ylistaro on liittynyt osaksi Seinäjokea vuonna 2009. Kuntaliitos on tuonut mukanaan uudet organisaatiot ja toimintamallit ovat voineet hieman muuttua sekä yhteistyötahot lisääntyneet. Perehdytyskansiossa tiedot ovat ajantasaisia ja helposti löydettävissä. Perehdytyskansio on toteutettu yhteistyössä Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskuksen kanssa.

Teoriaosuuden koostin siten, että se tukisi mahdollisimman paljon teemoiltaan perehdytyskansion sisältöä ja aihepiiriä. Oli luonnollista ensin määritellä perehdyttäminen, sillä se on tärkeä teema työssäni. Kehitysvammaisuus ja siihen liittyvät palvelut, kuten työ- ja päivätoiminta ovat myös suuressa roolissa teoriapohjassani. Koska teen perehdytyskansiota toimintakeskukselle, rajasin kehitysvammapalvelut päivä- ja työtoimintaan enkä lähtenyt käsittelemään tarkemmin muita kehitysvammapalveluita.

Opinnäytetyöni teoriaosuus etenee laajemmista käsitteistä pienempiin. Opinnäytetyön prosessi on ensin omana lukunaan, sillä opinnäytetyöni on luonteeltaan tuotos. Selvitän sen jälkeen mitä perehdyttäminen on, sillä se on tärkeä käsite opinnäytetyössäni. Lisäksi kerron hieman perehdyttämisen tavoitteista ja siihen liittyvästä lainsäädännöstä. Tämän jälkeen määrittelen kehitysvammaisuuden käsitteenä ja kerron siihen liittyvästä lainsäädännöstä. Koska perehdytyskansioni toteutetaan Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskukseen, kerron myös kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnasta sekä niiden järjestämisestä, jonka jälkeen esittelen Ylistaron toimintakeskuksen toimintaa erikseen.

2 OPINNÄYTETYÖN PROSESSIN KUVAUS

2.1 Lähtökohdat

Suoritin ensimmäisen harjoittelujaksoni Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskuksessa vuonna 2009. Toimintakeskuksen vastaava ohjaaja, Sari Palomäki, kertoi, että heillä ei ole ajan tasalla olevaa perehdytyskansiota. Palomäki ehdotti opinnäytetyön aiheeksi perehdyttämiskansion tekemistä toimintakeskukseen, ellei minulla ole mitään muuta aihetta jo mielessä.

Jäin vielä miettimään asiaa. Kun asia tuli ajankohtaiseksi totesin, että tämä olisi juuri sopiva aihe minulle. Olen enemmän käytännön ihminen ja pidän suurella arvossa kunnon perehdyttämistä. Lisäksi halusin tehdä opinnäytetyön, josta todella on hyötyä työyhteisölle. Perehdyttämiskansio henkilökunnalle palvelee myös toimintakeskuksen asiakkaita, sillä se luo johdonmukaisuutta asiakkaan ohjaamiseen. Tutkimuksen pitäisi lähteä liikkeelle jostain kiinnostusta herättävästä ilmiöstä tai tehdystä havainnosta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 61). Tässä kohtaa sellainen havainto oli perehdytyskansion puuttuminen.

Aiemman perehdytyskansion oli tehnyt edellinen vastaava ohjaaja, mutta se ei ollut aikoihin ajan tasalla, sillä moni käytännön asia on muuttunut sen jälkeen, kun Ylistaro liittyi osaksi Seinäjokea. Vanha perehdytyskansio oli kirjoitettu vaikealukuisella fontilla, siinä ei ollut sivunumeroita ja siinä oli paljon valokuvia toimintakeskuksen arjesta. Se oli enemmänkin esite kuin perehdytyskansio. Mielestäni olisi hyvä työntekijöille ja mahdollisille harjoittelijoille, että kaikki tarvittava tieto löytyisi helposti yhdestä kansioista eikä tarvitsisi penkoa koko toimistoa löytääkseen tarvitsemansa tiedon.

Marraskuussa 2010 kävin vastaavan ohjaajan, Sari Palomäen, kanssa alustavasti keskustelemassa siitä, millaisia toiveita hänellä olisi perehdytyskansion suhteen. Hän näytti minulle myös vanhaa perehdytyskansiota. Totesimme yhdessä, että se ei ole ollut ajan tasalla vuosiin. Palomäellä oli selvä visio kansion sisällöistä, mutta

antoi minulle toteuttamiseen vapaat kädet. Palomäki selvitti, että heillä on henkilökuntapalaveri kerran viikossa, jossa he voivat perehdytyskansion sisältöä tarkemmin suunnitella.

Tavoitteenani oli luoda yksinkertainen ja selkeä perehdytyskansio, josta olisi hyötyä toimintakeskukselle. Perehdytyskansio tulee palvelemaan myös tulevia harjoittelijoita, sillä siitä voi kätevästi tarkistaa asioita omatoimisesti. Perehdytyskansio toteutetaan yhteistyössä Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskuksen kanssa.

2.2 Prosessin eteneminen

Prosessi lähti kunnolla liikkeelle, kun anoin lupaa tehdä opinnäytetyötä Palomäen esimieheltä, Aija-Marita Näsäseltä 23.1.2011 (Liite 1.). Lupa myönnettiin ja aloin suunnitella hieman kansion sisältöä teoriaosuuden kirjoittamisen selventämiseksi. Ensin täytyi hieman etsiä ja vertailla tietoa siitä, mitä on hyvässä perehdytyskansiossa. Tietoa hankin pääasiassa Seinäjoen ammattikorkeakoulun korkeakoulukirjastosta.

29.5.2011 lähetin perehdytyskansion alustavan sisällysluettelon ensimmäisen luonnoksen Palomäelle. Sovimme tapaamisen vasta syksyille, sillä toimintakeskus oli heinäkuun kesälomalla emmekä löytäneet muuta yhteistä aikaa tapaamisen ajankohdalle.

Tapasimme Palomäen kanssa 16.9.2011 ja hioimme yhdessä perehdytyskansion sisältöä. Seinäjoen kaupunki oli tällä välin tehnyt työsuojelusta oman kansionsa, joten luonnollisesti työsuojeluun liittyviä asioita ei tarvinnut enää perehdytyskansiossa toistaa. Ohjaajat olivat luoneet omat yhteiset sääntönsä ja käytännöt yhdessä asiakkaiden kanssa, jotka Palomäki lupasi minulle lähettää sähköpostitse. Lisäksi sain tietoa toimintakeskuksen historiikista haastatteleamalla ohjaaja Pekka Värriä, joka on työskennellyt toimintakeskuksessa vuodesta 1982 lähtien.

11. lokakuuta saatuani teoriapohjaa jo jonkin verran kasattua, olin sähköpostiyhteydessä Sari Palomäen kanssa. Hän lähetti minulle heidän omia lomakkeitaan, joita laitamme perehdytyskansioon liitteeksi, kuten palvelusuunnitelmalomake, avotyösopimus ja erityishuolto-ohjelmanlomake. Useimmiten yhteydenotot tapahtui-

vat sähköpostin välityksellä, sillä sitä kautta sain tarvittavaa tietoa sekä liitteitä perehdytyskansiota varten.

20.11.2011 lähetin Sari Palomäelle sähköpostitse pyynnön, voisivatko ohjaajat tehdä itse perehdytyskansioon omat esittelynsä haluamallaan tavalla. Pyysin myös muutamia lisäliitteitä, kuten organisaatiokaavion sekä hieman tilastotietoa toimintakeskuksen asiakkaista. Lähetin 26.10.2011 perehdytyskansioon sähköpostitse toimintakeskuksen työntekijöille tutkittavaksi ja pyysin palautetta kansiosta. Lähetin heille myös teoriaosuuteni tarkistettavaksi, jottei sinnekään jäisi asiavirheitä.

Lokakuun 31. päivänä kävin toimintakeskuksessa keskustelemassa perehdytyskansioon tehtävistä muutoksista Sari Palomäen ja Suvi Loukolan kanssa. Sain heiltä rakentavaa kritiikkiä perehdytyskansiosta. Muutimme hieman otsikointia sekä laitoimme otsikoita loogisempaan järjestykseen. Tätä ennen olin tehnyt teoriaosuuteen Palomäen ehdottamat korjaukset. Sain lisää Seinäjoen kaupungin liitteitä ja toimintakeskuksen omia taulukoita lisättäväksi perehdytyskansioon. Tein tarvittavat muutokset ja lähetin toiseen kertaan kansioon heille arvioitavaksi ja kehitettäväksi.

9.11.2011 kokoonnuimme viimeistä kertaa yhteen Ylistaron toimintakeskuksen ohjaajien Loukolan ja Palomäen kanssa. Sain muistitikulleni kansioon tulevat kuvat asiakkaista ja ohjaajista. Sain vielä pieniä muutosehdotuksia kansioon, kuten sen, että lisätä kehitysvammaisuuden määritelmän teoriaosuudestani kansioon. Päätimme lisäksi millaiseen kansioon perehdytysmateriaali lopulta laitetaan. Päädyimme siihen, ettemme kansita perehdytyskansiota, vaan laitamme sen ihan tavalliseen kansioon, jotta sen päivittäminen pysyisi yksinkertaisena.

Lisättyäni asiakkaiden kuvat ja kehitysvammaisuuden määritelmän perehdytyskansioon, lähetin sen jälleen Palomäelle tarkasteltavaksi. Häneltä sain vielä vähän korjauksia ja lisäsimme perehdytyskansioon liitteeksi Ylistaron toimintakeskuksen toimintasuunnitelman vuodelle 2012. Lähetin lopullisen version vielä Palomäelle hyväksyttäväksi 16.11.2011. Palomäki lähetti sähköpostia, että kansio on valmis tulostettavaksi 17.11.2011.

Kokonaisuudessaan kansion kokoamisprosessi eteni alkukankeudesta huolimatta jouhevasti ja sain mieltä askarruttaviin kysymyksiin vastaukset usein jo saman päivän aikana, joten minun ei kauaa tarvinnut odotella yhteistyökumppanini yhteydenottoja. Ennestään tuttujen ohjaajien kanssa oli helppoa tehdä yhteistyötä ja koin yhteistyön mielekkääksi.

3 PEREHDYTTÄMINEN KÄSITTEENÄ

Tuotannollisen historiansa vuoksi perehdyttämistä on aiemmin painotettu työnopastusnäkökulmasta. Työnopastusnäkökulmassa painottui työn laatu sekä työturvallisuus- että työsuojelunäkökulmat. (Kjell & Kuusisto 2003, 37.)

Nykyään perehdytyksen käsite on laajentunut kattamaan työnopastuksen sekä alku- että yleisperehdytyksen. Perehdyttämisellä käsitteenä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toiminta-ajatuksen, liikeidean, työtoverit, asiakkaat, oman työnsä odotukset sekä työtehtävät. Lyhyesti sanottuna perehdytys on kaikki ne toimet, joiden avulla työntekijä onnistuu työssään. (Kupias & Peltola, 2009, 18.) Työnopastuksella tarkoitetaan työtehtävien opettamista työpaikalla. Työnopastus voi tapahtua työtilannetta jäljittelemällä tai se voi tapahtua työn äärellä. Työnopastus kuuluu osaksi perehdyttämisprosessia. (Frisk 2003, 49.)

Perehdytyksestä on vastuussa esimies, mutta hän voi halutessaan delegoida sen alaiselleen tai sille tiimille, johon uusi työntekijä on tulossa. (Kauhanen 2006, 88.) Tärkeää on nimetä jokin henkilö vastuuseen perehdyttämisestä, vaikka perehdyttäminen koskettaakin koko työyhteisöä. Olen huomannut, että mikäli perehdyttäjää ei erikseen nimetä, se heikentää perehdytystä, sillä kukaan ei ole siitä nimellisesti vastuussa.

Perehdytysprosessin tukena on hyvä olla erilaisia materiaaleja, esimerkiksi perehdytjän opas, henkilöstön käsikirjat ja oppaat, organisaatioon liittyvä aineisto, työtehtäviin liittyvät materiaalit, kuten opaskirjat, esitteet ja työohjeet. (Frisk 2003, 43.) Perehdyttämiskansio tukee uuden työntekijän perehdyttämisprosessia siten, että se toimii muistilistana perehdyttäjälle sekä perehdyttäjälle. Kaikkea tietoa ei kannata kertoa heti samana päivänä, koska ihmisen tiedon omaksumiskapasiteetti on rajallinen. Perehdytyskansiosta uusi työntekijä voi lukea ja omaksua tietoa hänelle sopivaan tahtiin.

Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskuksessa on tärkeää, että kaikki ohjaajat toimivat johdonmukaisesti ja samalla tavalla, sillä kehitysvammainen asiakas ei välttämättä ymmärrä, jos jossain tilanteessa toimitaankin eri tavalla ja se saattaa luoda turvattomuutta. Kun kaikki ohjaajat toimivat samoilla yhteisillä periaatteilla, vältetään ristiriitatilanteita ja ohjauksen laatu pysyy tasaisena. Hyvä perehdyttäminen lisää palvelun laadukkuutta.

Perehdyttämisen tavoitteet. Perehdyttämisellä pyritään siihen, että uusi työntekijä ottaa omakseen organisaation toimintatavat ja kulttuurin. Tarkoituksena on säilyttää organisaation yhtenäiset käytännöt ja toiminnan selkeys, mikä on elintärkeää toiminnan jatkuvuudelle ja tasaisen laadun tuottamiselle palvelussa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 15.)

Perehdyttämisen tavoitteena on tukea työntekijän oppimista, helpottaa ihmissuhteiden luomista työpaikalla, antaa tietoa organisaatiosta ja sen kulttuurista sekä auttaa työntekijää muodostamaan kokonaisvaltaisen kuvan työtehtävistään ja sitä kautta koko organisaation toiminnasta. Organisaatiokulttuurilla tarkoitetaan organisaation kirjoittamattomia sääntöjä ja hiljaista tietoa, jota työntekijöillä on. Perehdytyskansion avulla tällaiset kirjoittamattomat säännöt saadaan kaikkien näkyville ja tietoon. Hyvin toteutettu perehdyttäminen voi lisätä työntekijän mielenkiintoa, vastuunottoa ja työhön sitoutumista. Perehdyttäminen ei ole ainoastaan perehdyttäjän ja perehdytettävän välinen dialogi, vaan perehdyttäminen on koko työyhteisön asia. Työyhteisön ilmapiirin tulisi olla hyväksyvä ja auttava perehdyttämisprosessin aikana. (Frisk 2003, 41–43.)

Yksinkertaisesti perehdyttämisessä on kysymys siitä, että sillä pyritään vähentämään virheitä. Toistuvat virheet sekä puutteellisuudet palvelussa vaikuttavat toiminnan uskottavuuteen niin ulkoisesti kuin sisäisestikin. Lisäksi organisaation toimintaperiaatteiden varhainen ymmärtäminen on omiaan lisäämään työntekijän edellytyksiä osallistua yrityksen kehittämiskeskusteluun. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20–22.) Kauhasen (2006, 88.) mukaan perehdyttämisen tulisi olla nopeaa ja perusteellista, koska tällöin vältetään helposti aiheutuvat virheet, taloudelliset vahingot ja työtapaturmat.

Onnistuneimmillaan perehdytys on luonteva tapahtumien ketju, jossa tuetaan uuden tulokkaan oppimista sopivalla vauhdilla varmistaen, että hänen roolinsa työyhteisössä muotoutuu sellaiseksi kuin alun perin oli tavoitteena. (Kjelin & Kuusisto 2003, 163.)

Kiteytettynä perehdyttäminen on sitä, että työntekijä tietää työpaikkansa toimintatavat ja osaa hoitaa työnsä mahdollisimman hyvin. Hyvin hoidettu perehdyttäminen palvelee myös työpaikkaa, sillä virheet vähenevät, työhyvinvointi kohenee ja työtehtävät hoituvat nopeasti. Jos perehdyttäminen on jäänyt tekemättä, joutuu työntekijä tekemään paljon työtä oppiakseen tekemään työnsä hyvin. Oman kokemuksen mukaan tällainen itsenäinen oppiminen tapahtuu usein virheiden ja erehdysten kautta ja se vie paljon aikaa. Huolella tehty perehdyttäminen saa työntekijän tuntemaan itsensä tervetulleeksi työyhteisöön.

Perehdyttämisen lainsäädäntö. Laeissa on monia määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen, mutta erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä koskevat perehdyttämistä. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työsopimuslain mukaan työnantajan täytyy huolehtia, että työntekijä kykenee suoriutumaan työstään myös yrityksen työtehtäviä tai – menetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Tämä koskee myös vanhoja työntekijöitä. Lakia täydentää myös vaatimus, että työnantajan tulee pyrkiä edistämään työntekijöiden mahdollisuuksia kehittyä työurallaan etenemiseksi. Tosiasiassa tämä pyrkimys voi usein jäädä sa- nahelinäksi kiireiden, sairauspoissaolojen ja työpaineiden takia, mikä taas johtaa pikaperehdyttämiseen tai siihen, että työntekijä heitetään työvuoroon ”kylmiltään”. (Kupias & Peltola 2009, 21.)

Työnantajan on huolehdittava, että työnteko on turvallista, eikä se vaaranna työntekijöiden terveyttä, sanotaan työturvallisuuslaissa. Työturvallisuus on äärimmäisen tärkeä osa huolella toteutettua perehdyttämistä. Työntekijää on neuvottava ja hänelle tulee kertoa riittävän laajasti työpaikkansa haitta- ja vaaratekijöistä, joita koneiden lisäksi yhä useammin ovat myös asiakkaat. (Kupias & Peltola 2009, 23.)

4 MITEN MÄÄRITELLÄÄN KEHITYSVAMMAINEN?

Perinteisesti kehitysvammaisuutta on tarkasteltu lääketieteen näkökulmasta. Toinen lähestymistapa on toimintakyvyn näkökulma, jonka avulla voidaan pohtia ihmisen kykyä selviytyä eri ympäristöissä. (Seppälä & Rajaniemi. 2.5.2010.) Kehitysvammaisuutta arvioidaan esiintyvän Suomessa n. 50 000 henkilöllä, eli 1 %:lla koko väestöstä. (Kaski ym. 2001, 27.)

Voimassa oleva kehitysvammalaki (L. 23.6.1977/519) määrittelee kehitysvammaisen henkilöksi, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi. Vammalla tarkoitetaan fyysistä tai psyykkistä vajavuutta, joka pysyvästi rajoittaa yksilön suoriutumiskykyä.

4.1 Lääketieteellinen määritelmä

Maailman terveysjärjestön (WHO) tautiluokituksen, IDC-10:n, mukaan älyllisellä kehitysvammaisuudella tarkoitetaan tilaa, jossa henkinen suoriutuskyky ei ole kehittynyt tai on epätäydellinen. Puutteellisesti kehittyneitä taitoja ovat kognitiiviset, kielelliset, motoriset sekä sosiaaliset taidot, jotka normaalisti ilmaantuvat kehitysiässä. (Kaski, Manninen, Mölsä & Pihko 2001, 21.)

Suomessa kehitysvammaisuuden diagnosointi perustuu tähän ICD-10-luokitukseen. Luokituksessa kehitysvammaisuus eritellään vamman neljään eri asteeseen: lievään, keskivaikeaan, vaikeaan ja syvään kehitysvammaan. Älyllisen kehitysvammaisuuden astetta arvioidaan vakioituilla älykkyystesteillä. Niitä voidaan tarvittaessa täydentää asteikoilla, joilla mitataan sosiaalista sopeutumista jossain tietyssä ympäristössä. Nämä mittaukset yhteensä ilmaisevat älyllisen kehitysvammaisuuden asteen. Luokituksen mukaan henkilöt, joiden älykkyysosamäärä on pienempi kuin 70, ovat älyllisesti kehitysvammaisia. (Kaski ym. 2001, 22–26.)

Älyllinen kehitysvammaisuus on monesti luonteeltaan yksi henkilöllä olevista monista erityisominaisuuksista, joilla on yhteinen syytausta. Sen takia siihen voi liittyä erilaisia lisävammoja ja –sairauksia, jotka elämänkulun aikana tulevat esiin. Kehi-

tysvammaisilla voi olla muita akuutteja ja pitkäaikaissairauksia. (Kaski ym. 2001, 29.)

Lievä älyllinen kehitysvammaisuus voi olla vaikea selvittää, sillä lapsi saattaa kyetä opiskelemaan normaalissa luokassa tukitoimenpiteiden avulla. Monet aikuiset lievästi kehitysvammaiset henkilöt kykenevät asumaan itsenäisesti tai hieman tuetuna sekä käymään töissä. Lievästi kehitysvammaiset henkilöt tarvitsevat kuitenkin usein tukea kyetäkseen asioimaan ja hankkimaan palveluita, joita tarvitsee. Lisäksi rahankäyttötaito saattaa olla puutteellista. (Kaski ym. 2001. 25.)

Keskivaikea älyllinen kehitysvammaisuus aiheuttaa huomattavia viiveitä henkilön kehityksessä; kouluiässä lapset tarvitsevat erityisopetusta, aikuiset tarvitsevat lievästi kehitysvammaisia enemmän tukea asumiseen, elämiseen ja työskentelemiseen. Monet selviävät melko itsenäisesti päivittäisistä toiminnoista ja pystyvät osallistumaan ohjattuun työhön tavallisella työpaikalla tai toimintakeskuksessa. (Kaski ym. 2001. 25–26.)

Vaikeasti älyllinen kehitysvammainen henkilö tarvitsee jatkuvaa tukea ja ohjausta. Koulussa, asumisessa sekä työtoiminnassa vaikeasti älyllinen kehitysvammainen tarvitsee huomattavia tukitoimenpiteitä ja on riippuvainen muista ihmisistä. Vaikeavammaisen henkilön kuntouttaminen vaatii onnistuakseen paljon työtä, mutta pitkän kuntoutuksen avulla hän voi kehittyä melko itsenäiseksi päivittäisissä toiminnoissaan. (Kaski ym. 2001. 26.)

Henkilö, jolla on todettu syvä älyllinen kehitysvamma, on täysin riippuvainen muista ihmisistä ja tarvitsee jatkuvaa hoivaa. Syvästi kehitysvammaisella on vakavia puutteita kommunikaatitaidoissa, liikkumisessa, kyvyssä huolehtia henkilökohtaisista toiminnoista ja kyvyssä säädellä suolen ja rakon toimintaa. (Kaski ym. 2001. 26.)

4.2 AAIDD:n määritelmä

Vuonna 1992 American Association of Mental Retardation, eli AAMR, (nykyään AAIDD, American Association on Intellectual and Developmental Disabilities) määritteli kehitysvammaisuuden uudella tavalla. Määritelmä korosti toimintakyvyn ja sosiaalisen osallisuuden näkökulmia sekä painotti yksilöllisten tukitoimien suunnit-

telun ja toteutumisen tärkeyttä. Käsitteet lievä, keski-vaikea ja syvä sekä vaikea kehitysvammaisuus eivät olleet enää mukana tässä määritelmässä. (Kehitysvamahuolto ennen, 9.3.2011.) AAIDD:n määritelmässä näkökulma muuttuu siis yksilöstä ympäristöön.

AAIDD:n määritelmän mukaan kehitysvammaisuudelle ominaisia ovat rajoitteet syy-seuraussuhteiden ymmärtämisessä, oppimisessa ja ongelmanratkaisukyvyssä sekä arjen sosiaalisten - ja käytännön taitojen rajoitteet. AAIDD:n määritelmän mukaan kehitysvammaisuus ja älyllinen kehitysvammaisuus eivät ole sama asia, vaan kehitysvammaisuus on sateenvarjokäsite, joka pitää allaan myös älyllisen kehitysvamman käsitteen sekä henkilön fyysiset rajoitteet. Jotkin kehitykselliset häiriöt voivat olla selkeästi fyysisiä, kuten esimerkiksi sokeus, mutta joillain kehitysvammaisilla on niin fyysisiä, kuin älyllisiäkin rajoitteita, kuten esimerkiksi Downin syndroomassa. Älykkyystesteissä 75–70 pisteestä alaspäin osoittaa rajoituksia henkisessä toiminnassa. (FAQ on intellectual disability. 11.10.2011.)

AAIDD:n määritelmä ei ole diagnostinen määritelmä, vaan siinä määritellään kehitysvammaiset ”merkittävästi alle keskitason älykkyudessa” eikä määritelmässä käytetä enää tason mukaisia luokitteluja (lievästi keskivaikeasti, vaikeasti, syvästi). Määritelmä ei korosta yksilön vajavuutta vaan kehitysvammaisuutta olotilana, joka seuraa yksilön vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Määritelmä uudistuksen pyrkimys on muuttaa ajattelutapaa kehitysvammaisista ihmisistä. (Äystö 1996, 20–22.)

5 KEHITYSVAMMAPALVELUJA OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ

Kehitysvammapalveluiden järjestäminen pohjautuu aina lakiin, tässä luvussa kerromme keskeisintä lainsäädäntöä kehitysvammapalveluihin liittyen. Avaan myös muita lakeja, jotka koskettavat kehitysvammaisia henkilöitä ja palveluita, kuten esimerkiksi sosiaalihuoltolaki sekä laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista.

Henkilöille, jotka eivät kykene hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa, on oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon. Tätä perustuslaissa taattua oikeutta välttämättömästä toimeentulosta sekä huolenpidosta turvataan erityisesti vaikeavammaisten henkilöiden osalta vammaispalvelulain mukaisien palveluiden ja tukitoimien avulla. (Räty 2010, 19.)

Vuonna 1984 voimaan tullut *sosiaalihuoltolaki* vaatii kuntaa huolehtimaan sosiaalipalveluiden, mukaan lukien myös erityishuoltopalveluiden, järjestämisestä asukkailleen. Kunta voi tuottaa itse palvelut, olla jäsen palveluita tuottavassa kuntayhtymässä tai ostaa palvelut suoraan palveluntuottajalta. (Kaski ym. 2001, 320.) Sosiaalihuoltolaissa määritellään kaikki kunnan kansalaisille järjestettävät palvelut.

Sosiaalihuoltolaki on kehitysvammalakiin nähden ensisijainen, mutta kehitysvammainen henkilö on oikeutettu käyttämään myös erityishuollon palveluita. Sosiaalihuoltolakiin sisältyy velvoite kuntoutuksen asiakaspalveluyhteistyöstä. Yhteistyövelvoite koskee viranomaisten sekä yhteisöjen ja laitosten toimia kuntoutuspalveluiden antamiseksi asiakkaalle ja kuntoutustarpeen ja – mahdollisuuksien arvioimiseksi. Tavoitteena on palvelukokonaisuus, joka ottaa asiakkaan huomioon kokonaisvaltaisesti. (Kaski, Manninen & Pihko 2009. 296.)

Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskuksen toiminta perustuu suoraan sosiaalihuoltolain 17§:n kohtaan seitsemän, jossa kuntaa veloitetaan järjestämään vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa ja vammaisten henkilöiden työtoimintaa (L. 17.9.1982/710).

Lain sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (L. 22.9.2000/812) mukaan asiakkaalla on oikeus hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa. Lisäksi lain tarkoituksena on luottamuksellisen asiakassuhteen edistäminen. Asiakaslain mukaan asiakkaalle on laadittava palvelu-, hoito-, kuntoutus tai muu vastaava suunnitelma sosiaalihuoltoa toteutettaessa. Suunnitelma tulee laatia yhteisymmärryksessä asiakkaan ja hänen läheisensä kanssa. (L. 22.9.2000/812.) Ylistaron toimintakeskuksessa laaditaan palvelusuunnitelma yhdessä asiakkaan ja hänen omaistensa kanssa. Asiakaslain soveltaminen vammaispalveluissa näkyy käytännössä siinä, että vammaiselle henkilölle annetaan mahdollisuus olla mukana vaikuttamassa millaisia palveluita ja tukitoimia vammaiselle henkilölle järjestetään (Räty 2010, 96).

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista, eli vammaispalvelulain, tarkoituksena on edistää vammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia esteitä ja haittoja. Vammaispalvelulakia sovelletaan henkilöihin, joilla on vamman tai sairauden johdosta pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista. Vamma tai sairaus voi olla joko psyykkinen tai fyysinen. (L. 3.4.1987/380.) Palvelujen ja tukitoimien selvittämiseksi yhdessä kehitysvammaisen henkilön ja hänen huoltajansa kanssa laaditaan tarvittaessa palvelusuunnitelma. (Kaski ym. 2009. 301.)

Kunnilla on vammaispalvelulain 8 b § vedoten velvollisuus järjestää päivätoimintaa henkilöille, joilla on erittäin vaikea toimintarajoite vamman tai sairauden takia. Päivätoiminta on järjestettävä kunnan määrärahoista riippumatta, sillä se kuuluu kunnan erityisen järjestämisvelvollisuuden piiriin. Päivätoimintaa järjestetään henkilöille, joiden toimeentulo perustuu suurimmalta osin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin. (Vammaispalvelulaki uudistui 1.9.2009 [viitattu 30.5.2011].)

Kunnan täytyy varata subjektiivisiin oikeuksiin täysimääräisesti tarvetta vastaavat määrärahat. Subjektiivisen oikeuden palveluita ja tukitoimia ovat vammaispalvelulaissa kuljetuspalvelut, palveluasuminen, päivätoiminta, henkilökohtainen apu, asunnon muutostyöt, asuntoon kuuluvat välineet ja laitteet sekä tulkkipalvelut. Muut vammaispalvelulain palvelut ja tukitoimet kuuluvat yleisen järjestämisvelvollisuuden alaisuuteen, jolloin ne järjestetään määrärahojen puitteissa. (Räty 2010, 110.) Määrärahasidonnaisia tukitoimia ovat kuntoutusohjaus, sopeutumisvalmennus, erilaiset päivittäisissä toiminnoissa auttavat apuvälineet (Räty 2010, 11.) Subjektiivisiin oikeuksiin kuuluvat palvelut on järjestettävä kunnan määrärahoista riippumatta vammaiselle henkilölle.

Vammaispalvelulaki uudistui osittain 2009. Uudistus toi mukanaan myös sen, että vammaispalvelulaki muuttui ensisijaiseksi kehitysvammaisten erityishuoltolakiin nähden. Vammaispalvelulakiin lakiin tuli myös uusi lakipykälä henkilökohtaisesta avusta, jota tulee järjestää vuodesta 2011 lähtien vähintään 30 tuntia kuukaudessa vaikeavammaiselle henkilölle tukemaan harrastuksissa, yhteiskunnallisessa osallistumisessa tai sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Lisäksi asiakkaan oikeuksia vahvistettiin. (Huhta. 5.10.2009.)

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta, niin kutsuttu ”kehitysvammalaki”, on ollut voimassa 1978. Lakia täydentää vastaava asetus. Kehitysvammalain nojalla järjestetään toimintoja, jotka edellyttävät erityistä perehtymistä kehitysvammaisuuteen. (Kaski ym. 2001. 322.) Lain tavoitteena on edistää henkilön, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi, suoriutumista päivittäisistä toimistaan ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluksia. (L. 23.6.1977/519.)

Kehitysvammalain nojalla järjestetään palveluita ja tukitoimia, jotka edellyttävät erityistä perehtyneisyyttä kehitysvammaisuuteen. Palveluja voidaan lain mukaan myöntää myös niille kehitysvammaisille henkilöille, joiden älyllinen toiminta ei ole heikentynyt. (Kaski ym. 2009. 300.) Kaipisen (8.4.2011) mukaan erityishuollon pyrkimyksenä on edistää kehitysvammaisen henkilön suoriutumista arjen toiminnoista sekä sopeutumista yhteiskuntaan. Lisäksi tarkoituksena on turvata henkilön

tarvitsema hoito ja muu huolenpito. Erityishuollon palveluja ovat esimerkiksi terveydenhuoltopalvelut, kuntoutuspalvelut ja työtoiminnan järjestäminen.

6 KEHITYSVAMMAISTEN PÄIVÄ- JA TYÖTOIMINTA

Työn tekeminen on miltei aina kuulunut osaksi kehitysvammahuollon arkea. 1800-luvun puolivälistä köyhäin- ja vaivaishoitolain ajoista alkaen kehitysvammahuoltoa katsotaan olleen olemassa ja sitä kautta myös työn tekemistä. Ajan kuluessa kehitysvammaisten työllä ajatellaan olevan muitakin hyötyjä, esimerkiksi osallisuuden kokeminen tai kuntoutuminen. (Misukka. 2009. 31.)

Työ- ja toimintakeskusten toiminnan juuret löytyvät 50- ja 60-lukujen päivähuoltola-toiminnasta. Päivähuoltoloiden tehtävä oli tukea kehitysvammaisten lasten vanhempia, jotka hoitivat lapsiaan kotona. Alkuaikoina siis päivähuoltolan asiakkaat olivat alle kouluikäisiä ja kouluikäisiä lapsia. 50-luvulla perustettiin aikuisten työosastoja päivähuoltoloiden yhteyteen. Päivähuoltoloiden toiminta koostui opetuksesta, työtoiminnasta ja askartelusta. Osa kehitysvammaisten opetuksesta siirtyi peruskouluihin 1980-luvun puolivälissä, minkä takia toimintakeskukset alkoivat painottaa toimintaansa enemmän työ- ja päivätoimintaan. (Hyvärinen, Vesala & Seppälä 2002. 7.)

Vuoden 2004 aikana työ- ja päivätoimintaan osallistui runsas 51 % erityishuollon palveluja käyttävistä asiakkaista, mikä tarkoittaa noin 14 000 henkilöä. Kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan, avotyön ja tuetun työllistymisen nettokustannukset vuonna 2004 olivat noin 20 % kehitysvammaisten erityispalvelujen kokonaiskustannuksista, eli 94 miljoonaa euroa. (Kumpulainen 2007. 45.)

Ylistaron toimintakeskuksessa ei ole eriteltynä päivä- ja työtoimintaa, vaan heidän viikko-ohjelmassaan on elementtejä molemmista. Toimintakeskuksen listoilla on tällä hetkellä 24 asiakasta. (Palomäki. 21.10.2011.)

6.1 Päivätoiminta

Päivätoimintaan kuuluu kodin ulkopuolelle järjestettyä itsenäisessä elämässä selviytymistä tukevaa ja vuorovaikutusta edistävää toimintaa. Päivätoiminta on tavoitteellista toimintaa, jonka tarkoituksena on vahvistaa niitä taitoja, joita kaikkein vaikeimmin vammaiset henkilöt tarvitsevat selviytyäkseen mahdollisimman omatoimi-

sesti arjesta. Päivätoiminnan järjestäminen voi auttaa edelleen siirtymistä työtoimintaan ja sitä kautta tuettuun työhön. Päivätoiminta voi esimerkiksi sisältää ruuanlaittoa, liikuntaa, keskustelua, retkeilyä, luovaa toimintaa sekä sosiaalisten taitojen opettelemista. Henkilö voi käydä päivätoiminnassa yhdestä viiteen kertaan viikossa. (Räty. 2009. 214–216.) Päivätoiminnan piirissä arvioidaan olevan n. 3800 kehitysvammaista. (Päivätoiminta. 27.4.2011.)

Päivätoimintaa järjestetään vaikeimmin vammaisille, sekä niille asiakkaille, joille työtoiminta on liian vaativaa tai raskasta ja niille asiakkaille, jotka tarvitsevat työtoiminnan sijaan muunlaisia kuntoutuksellisia toimintoja. Päivätoiminnan eri toimintoja ovat esimerkiksi kommunikaation ja itseilmaisun, itsestä huolehtimisen ja arkipäivän taitojen harjoittaminen ja tukeminen. (Hyvärinen, Vesala & Seppälä 2002, 8.)

Päivätoiminnan järjestäminen perustuu aina asiakkaalle tehtyyn palvelusuunnitelmaan. Palvelusuunnitelmassa on määritelty missä ja miten päivätoimintaa järjestetään sekä päivätoiminnan laajuus. Palvelusuunnitelmasta ilmenee päivät, jolloin asiakas käy päivätoiminnassa. (Räty 2010, 216.)

6.2 Työtoiminta

Työtoiminta on kehitysvammaisille ihmisille tärkeä elämään sisältöä antava toiminnan muoto, ja siksi se tukee yhteiskunnassa elämistä. Työn lisäksi toimintaan luo sisältöä työtaitojen ja työelämään kuuluvien sosiaalisten valmiuksien kehittäminen ja yleisen sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitäminen. (Kaski ym. 2009. 340–341.)

Työtoimintaa tarjotaan kehitysvammaisille nuorille sekä aikuisille kuntien, kuntayhtymien, säätiöiden ja yksityisten toimijoiden ylläpitämissä työ- ja toimintakeskuksissa. Työtoiminnan piirissä on arviolta noin 7700 henkilöä. Työtehtävät ovat yleensä tekstiili- ja puutyötä, yrityksille tehtävää alihankintaa ja pakkaustyötä. Toimintakeskusten sisäisiä toimintoja, esimerkiksi keittiö- ja siivousöitä sekä kiinteistöhuollon työtehtäviä suoritetaan myös osana työtoimintaa. Työtoiminnasta ei

makseta palkkaa, vaan työosuusrahaa, joka on enintään 12 euroa päivässä. Työosuusrahan määrästä päättää toimintakeskus ja sitä ylläpitävä organisaatio. (Työtoiminta. 10.3.2011.) Ylistaron toimintakeskuksen työosuusraha on 1-4 euroa riippuen asiakkaan omasta aktiivisuudesta, kyvyistä ja ohjauksen tarpeesta.

Rätyn (2010, 215.) mukaan vaikeavammainen henkilö tulee ensisijaisesti ohjata työtoimintaan ja päivätoimintaa järjestetään kaikkein vaikeimmin vammaisille henkilöille, jotka eivät suoriudu työtoiminnasta. Mikäli henkilö kykenee suoriutumaan työtoiminnasta henkilökohtaisen avustajan avustamana, ei hänelle järjestetä päivätoimintaa.

6.3 Avotyötoiminta

Ennen avotyötoimintaa, puhuttiin suojatyöstä. Suojatyötä koskeneet pykälät kuitenkin kumottiin invalidihuoltolaista ja suojatyö käsitteenä poistettiin lainsäädännöstä 1.4.2002. Maininta vammaisille henkilöille järjestettävästä työllistymistä tukevasta toiminnasta ja työtoiminnasta sisällytettiin sosiaalihuoltolakiin. (Sahala 2002.)

Avotyötoiminnalla tarkoitetaan tavallisilla työpaikoilla toteutettavaa työtoimintaa. Avotyöntekijä ei ole työsuhteessa työnantajaan eikä hänelle makseta palkkaa, vaan hän on huoltosuhteessa työ- tai toimintakeskukseen. Avotyössä olevat työntekijät työskentelevät erilaisissa avustavissa tehtävissä, esimerkiksi keittiö- ja siivoustöissä. Työaikaan vaikuttaa työntekijän voimavarat ja työnantajan tarpeet. Työnantaja, työkeskuksen henkilökunta ja työntekijä sopivat yhdessä työajasta. Avotyössä oleva työntekijä voi osan ajasta työskennellä toimintakeskuksessa ja osan viikosta työpaikalla. (Avotyötoiminta. 11.2.2011.)

Avotyöstä maksetaan myös työosuusrahaa, joka ei ole veronalaista tuloa, mikäli sitä maksetaan alle 12 euroa päivässä. Avotyötoiminnassa arvioidaan olevan noin 2300 kehitysvammaista henkilöä. (Avotyötoiminta. 11.2.2011.) Ylistaron toimintakeskuksessa on neljä henkilöä avotyötoiminnassa ympäri vuoden sekä kesäkauna edellä mainittujen lisäksi 2 henkilöä. (Palomäki. 21.10.2011.)

6.4 Tuettu työllistyminen

Tuetun työllistymisen malli on syntynyt Yhdysvalloissa 1980-luvulla vaikeasti vammaisten henkilöiden työllistymisen parantamiseksi. Toimintamallin ajatus on yksinkertainen, sillä tarkoitetaan työllistymistä tavalliseen palkkatyöhön tukihenkilön tarjoaman tuen avulla. (Härkäpää, Ala-Kauhaluoma, Hyvärinen, Kokko & Narumo 2000, 19.)

Tuetun työn tavoitteena on integroida kehitysvammaisia yhteiskuntaan, toimeentulon paraneminen työstä maksettavan palkan avulla ja yksilöllinen kehittyminen ja kasvaminen. Tavoite on, että kehitysvammaisen työntekijä kykenisi olemaan taidoiltaan pätevä työntekijä sekä antaa panoksensa työelämässä sekä toimia työyhteisön sosiaalisen verkoston täysvaltaisena jäsenenä. (Venäläinen 1996, 33.)

Tuetussa työssä kehitysvammaisella henkilöllä on työsopimus ja työnteossa noudatetaan alan työehtosopimuksia. Työn tekeminen tapahtuu tavallisessa työpaikassa ja se voidaan räätälöidä yksilöllisesti työntekijän ja työnantajana tarpeiden mukaan. Kehitysvammaisen työntekijän tukena on työvalmentaja, joka myös auttaa työnantajaa sopivien työtehtävien löytämisessä. Työtovereista valitaan kehitysvammaiselle työntekijälle työpaikkaohjaaja, joka yhteistyössä työvalmentajan kanssa perehdyttää työntekijää paikan tapoihin ja sosiaalisiin kuvioihin. Työharjoittelun aikana työntekijä opettelee hänelle annetut uudet työtehtävät ja mikäli sekä työntekijä ja – antaja ovat tyytyväisiä harjoitteluun, solmitaan työsopimus. Tuetusti työllistyneitä kehitysvammaisia ihmisiä on arviolta noin 360. (Tuettu työllistyminen. Viitattu 20.10.2011.) Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskuksessa ei ole työvalmentajaa, joten tällä hetkellä tuetusti ei ole sieltä mahdollista työllistyä.

7 YLISTARON KEHITYSVAMMAISTEN TOIMINTAKESKUKSEN ESITTELY

Tässä luvussa esittelen yhteistyötahoni, eli Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskuksen toimintaa. Ensin esittelen toimintakeskuksen historiaa, josta sain tietoa Ylistaron toimintakeskuksen ohjaaja Pekka Värrieltä.

7.1 Torstaikerhosta toimintakeskukseksi

Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskus alkujaan aloitti toimintansa Torstaikerhona, jota alettiin pitää vuonna 1971 Ylistaron seurakunnan kanttorilassa. Kerhoa pidettiin kehitysvammaisille henkilöille aluksi aina torstaisin seurakunnan työntekijöiden ohjaamana, mutta suosion kasvaessa sitä alettiin järjestää useampana kertana viikossa. 1980-luvulla Torstaikerho aloitti toimintansa Etelä- ja Keski-Pohjanmaan Erityishuoltopiirin alaisena päivähuoltolana. Tuohon samaan aikaan päivähuoltolan toiminta muutettiin uusiin tiloihin suojeluskuntataloon, eli nykyisen Ylistaron koulukeskuksen ”puupuolelle”. (Huhtala. 1981.)

Ylistaron toimintakeskuksessa ohjaajana toimivan Pekka Värri (2011) mukaan, 13.3.1987 Päivähuoltola muutti toimintakeskuksen nykyisiin tiloihin Matinpäälöntielle ja samalla nimi muutettiin Ylistaron toimintakeskukseksi, sillä valtio avusti toimintaa suurella summalla eikä avustusta olisi tullut niin suurta summaa, ellei nimeä olisi muutettu. Toimintakeskuksessa työskenteli tuolloin kaksi ohjaajaa, joista toinen oli haastatteleman Värri. Värri (2011) mukaan Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskuksen pitkäaikaisimmat asiakkaat ovat olleet mukana Torstaikerhon ajoista lähtien.

Vuonna 1999 Ylistaron toimintakeskus siirtyi Eskoon sosiaalipalveluiden kuntayhtymältä Ylistaron kunnan omaksi palveluksi. Kuntaliitoksen myötä vuonna 2009 Ylistaron toimintakeskuksesta tuli Seinäjoen kaupungin alainen. (Palomäki, 21.10.2011.)

Tällä hetkellä Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskuksessa on töissä vastaava ohjaaja, 2 ohjaajaa, osa-aikainen laitoshuoltaja sekä osa-aikainen henkilökohmainen avustaja.

7.2 Toimintakeskuksen toiminnan esittely

Ylistaron toimintakeskus tarjoaa monipuolista päivä- ja työtoimintaa esimerkiksi puu- ja tekstiilitöitä, askartelua sekä erilaisia alihankintatöitä. Tärkeää on myös sosiaalinen kanssakäyminen ja päivittäisten taitojen harjaannuttaminen sekä yhdessä tekeminen. Työn vastapainoksi toimintakeskuksen ohjelmaan kuuluvat myös erilaiset retket lähelle ja kauas. (Ylistaron toimintakeskus. Ei päiväystä.)

Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskuksessa on työ- ja päivätoimintaa kehitysvammaisille sekä myös vajaakuntoisille henkilöille. Ylistaron toimintakeskuksessa ei ole erikseen eritelty eri puolia, jossa on työtoimintaa ja päivätoimintaa, vaan ne on eritelty tilojen mukaan tekstiili-, puu- ja alihankintapuoliksi.

Ylistaron toimintakeskuksen toiminta-ajatuksena on aktivoida kehitysvammaisia henkilöitä ja ylläpitää heidän toimintakykyään työtoiminnan kautta. Tavoitteena on luoda päivärytmiä ja lisätä kehitysvammaisten henkilöiden sosiaalisia vuorovaikutussuhteita, etteivät he jäisi yksin erakoitumaan koteihinsa. Asiakkaille pyritään luomaan onnistumisen iloja työtehtävissään toimintakeskuksella.

Toimintakeskuksen toiminta on kodinomaista, asiakkaat siivoavat, tiskaavat tiskit ja tekevät muita kodinhoidollisia tehtäviä. Tarjolla on myös tekstiili-, puu- ja erilaisia alihankintatöitä. Alihankintatöinä on esimerkiksi kakkukoristeiden pakkaamista rasioihin ja hintalappujen taittelemista paikalliselle yritykselle. Kehitysvammaisille asiakkaille maksetaan työosuusrahaa jokaiselta päivältä, kun he ovat olleet mukana toiminnassa. Asiakkaat voivat syödä päivällisen toimintakeskuksella, joka maksaa heille 4,20 euroa tai syödä omat eväät. Ruokailutilanteessa harjoitellaan hyviä pöytätapoja.

Ylistaron toimintakeskuksen asiakkaana voi olla henkilö, jolla voi olla kehitysvamma, heikkolahjaisuutta tai lieviä mielenterveysongelmia. Toimintakeskus toimii myös yhteistyössä työvoimatoimiston ja eri oppilaitosten kanssa tarjoamalla esimerkiksi pitkäaikaistyöttömille ja opiskelijoille työharjoittelupaikan. (Ylistaron toimintakeskus. Ei päiväystä.)

Toimintakeskuksen asiakaskunnasta valtaosa on lievästi tai keskivaikeasti kehitysvammaisia, mutta toimintakeskuksessa voi käydä lisäksi työttömiä, mielenterveys- ja päihdekuntoutujia, mutta asiakkaita ei toimintakeskuksessa sen kummemmin eritellä diagnoosien mukaan. Syy, miksi heitä ei sen kummemmin eritellä on se, että kehitysvammaisilla voi olla lisäksi esimerkiksi mielenterveydellisiä ongelmia. Asiakkaita toimintakeskuksella on listoilla tällä hetkellä 24, joista suurin osa käy viitenä päivänä viikossa ja muutama käy pari kertaa viikossa (Palomäki 21.10.2011).

8 POHDINTA

Perehdytyskansion toteuttaminen oli itselleni mielekäs prosessi, vaikka alkuun arvioinkin sen olevan helpompaa, mitä se todellisuudessa olikaan. Käytännön ihmisenä juuri tällainen aihe oli minulle sopiva. Yhteistyö Ylistaron toimintakeskuksen kanssa oli mielestäni sujuvaa ja otin kaikki heiltä tulleet palautteet vastaan, sillä tein työtäni heitä varten. Toimintakeskuksen myönteinen suhtautuminen ja avoin keskusteluilmapiiri lisäsi tunnetta yhteistyön onnistumisesta.

Teoriapohjan kirjoittaminen lisäsi omaa Sosionomin (AMK) ammatillista tietopohjaani kehitysvammaisista. Olen työskennellyt kehitysvammaisten kanssa opiskelujeni aikana melko paljon ja oli kiinnostavaa löytää lisätietoa ja erilaisia määritelmiä kehitysvammaisuudesta. Teoriapohjan kirjoittaminen oli mielestäni vaikeampaa kuin perehdytyskansion koostaminen, sillä teoriaosuuden rajaamisessa täytyi olla tarkkana, ettei punainen lanka katoa tai lähde sivuraiteille.

Näin isossa projektissa aikataulutusta ei voi koskaan korostaa liikaa. Vaikka sain hyviä vinkkejä aikataulutuksesta vanhemmilta opiskelutovereilta, en kuitenkaan saanut niitä käytännössä toteutettua työntäyteisen kesän ja syksyn takia. Jos tekisin jotain toisin, aloittaisin opinnäytetyön täyspäiväisen työstämisen aikaisemmin. Ajattelin perehdytyskansion koostamisen olevan nopeampi prosessi, mitä se todellisuudessa oli. Perehdytyskansiota oli mielenkiintoinen tehdä ja kiinnitin huomiota paljon sen ulkonäköseikkoihin. Minulle on helppoa kirjoittaa lyhyttä ja ytimekästä tekstiä, joten kansion ytimekkäänä pitäminen oli helppoa.

Nyt kun perehdytyskansio on tehty, luulen sen päivittämisen ja jatkojalostamisen olevan helppoa, sillä kansio on konkreettisesti olemassa eikä se ole vain kasa papereita ripoteltuna eri puolille toimistoa. Toimintakeskuksen henkilökunta on tehnyt ison työn luodessaan ja etsiessään kaavioita, taulukoita ja dokumentteja asioista, joita pyysin heiltä kansiota varten. Seinäjoen kaupungin työsuojelukansion ilmes-tyminen pienensi omaa työmäärääni varmastikin yli puolella, sillä emme nähneet tarpeelliseksi lähteä enää työsuojelukansiossa olevia asioita toistamaan perehdytyskansiossa. Työsuojelukansio mahdollisti perehdytyskansion pitämisen ytimek-

käänä. Perehdytyskansion tekeminen oli osaksi uuden tekstin luomista ja osaksi olemassa olevan tiedon kokoamista yksiin kansiin.

Sosionomin (AMK) osaamiselleni tämän työn tekeminen oli merkittävä, sillä jos-sain vaiheessa uraa tulee varmasti eteen tilanne, jossa täytyy perehdyttää uutta työntekijää. Perehdytyskansion luominen on varmasti seuraavalla kerralla hel-pompaa, mikäli sellainen tilanne tulee joskus tulevaisuudessa eteen. Prosessi an-toi itselle käsitystä perehdyttämisen laajuudesta, sillä en ollut aiemmin ajatellut esimerkiksi organisaation toiminnan olevan niin tärkeää perehdytysprosessissa.

Sosionomin (AMK) kompetensseihin kuuluu esimerkiksi reflektiivisen, tutkivan ja kehittävän työotteen sisäistäminen, käytäntöpainotteinen tutkimuksellisen osaami-sen ja uuden tiedon tuottaminen. Lisäksi sosionomin (AMK) kompetensseihin liit-tyy lisäksi hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta tukevan palvelujärjestelmän ja siihen liittyvän lainsäädännön tuntemus. (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkos-to 15.4.2010.) Mielestäni nämä kompetenssit ovat olleet keskeisiä tässä opinnäy-tetyöprosessissa. Tämän opinnäytetyön tekeminen lisäsi palvelujärjestelmätunte-mustani koskien kehitysvammapalveluita ja siihen liittyvää lainsäädäntöä.

LÄHTEET

- Avotyötoiminta. 11.2.2011. Vernerinet: Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [Viitattu 23.9.2011.] Saatavana: <http://verneri.net/yleis/arki/tyo/avotyotoiminta.html>
- FAQ on intellectual disability. [Verkkosivu.] American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. [Viitattu 11.10.2011.] Saatavana: http://www.aamr.org/content_104.cfm?navID=22
- Frisk, T. 2003. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsjärvi, S, Remes, P & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 6.-7. painos. Helsinki: Tammi.
- Huhta, J. 5.10.2009. Vammaispalvelulainsäädännön uudistukset. [Verkojulkaisu.] Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 4.10.2011.] Saatavana: [http://www.intermin.fi/lh/ita/soster/home.nsf/files/2ED93F42D1E94215C2257646004036CC/\\$file/Huhta_Jaana_051009.pdf](http://www.intermin.fi/lh/ita/soster/home.nsf/files/2ED93F42D1E94215C2257646004036CC/$file/Huhta_Jaana_051009.pdf)
- Huhtala, H. 1981. Torstaikerho Eskoon alaiseksi. Ilkka 26.11.1981.
- Hyvärinen, M, Vesala, H & Seppälä, M. 2002. Työ- ja toimintakeskukset tänään: Valtakunnallisen tutkimus ja kokeiluyksikön monisteita. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Härkäpää, K, Ala-Kauhaluoma, M, Hyvärinen, M, Kokko, R & Narumo, R. 2000. Tavoitteena työ: Tuetun työllistymisen kehitysnäkymiä. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Kaipinen, M. 8.4.2011. Vammaispalvelulaki ja kehitysvammalaki. [Verkkosivu.] Vernerinet: Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [Viitattu 12.10.2011.] Saatavana: <http://verneri.net/yleis/sosiaaliturva/keskeistolainsaadantoa/vammaispalvelulaki-ja-kehitysvammalaki.html>
- Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.
- Kaski, M, Manninen, A, Mölsä, P & Pihko, H. 2001. Kehitysvammaisuus. Porvoo: WSOY
- Kaski, M, Manninen, A & Pihko, H. 2009. Kehitysvammaisuus. 4. uudistettu painos. Porvoo: WSOY.
- Kehitysvammahuolto ennen. 9.3.2011. [Verkkosivu.] Vernerinet: Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [Viitattu 11.10.2011.] Saatavana: <http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/vammaispolitiikka/kehitysvammahuolto-ennen.html>
- Kjelin, E & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä: Gummerus.

- Kumpulainen, A. 2007. Kehitysvammapalvelut vuonna 2004. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö
- Kupias, P & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus.
- L. 23.6.1977/519. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta.
- L. 17.9.1982/710. Sosiaalihuoltolaki.
- L. 3.4.1987/380. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista.
- L. 22.9.2000/812. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista.
- Misukka, E. 2009. Työn merkitys kehitysvammaisille: en ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään. Kopijyvä: Kuopio.
- Palomäki, S. <xxxx.xxxx@xxxx.fi> 21.10.2011. Muutama kysymys. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Pia Ritari. [Viitattu 26.10.2011].
- Päivätoiminta. 27.4.2011.[Verkkosivu.] Vernerinet: Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [Viitattu 23.9.2011.] Saatavana: <http://verneri.net/yleis/arki/paivatoiminta.html>
- Räty, T. 2009. Vammaispalvelut: Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Vaasa: Arkmedia Oy.
- Sahala, H. 22.11.2002. Suojatyötä koskevan lainsäädännön uudistukseen liittyvät muutokset kuntayhtymien perussopimuksiin. [Verkkotiedote]. Suomen kunталиitto. [Viitattu 4.11.2011]. Saatavana: <http://www.kunnat.net/fi/Kuntaliitto/yleiskirjeet-lausunnot/yleiskirjeet/2002/Sivut/y19802002-suojatyota-koskevan-lainsaadannon-uudistukseen.aspx>
- Seppälä, H. & Rajaniemi, M. Päivitetty: 2.5.2011. [viitattu: 26.5.2011] Mitä kehitysvammaisuus on? Vernerin kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Saatavana: <http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/mita-kehitysvammaisuus-on.html>.
- Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 15.4.2010. Esitys sosionomi (AMK) – tutkinnon kompetensseista. [Verkkajulkaisu.] [Viitattu: 19.11.2011.] Saatavana: <http://intra.epedu.fi/loader.aspx?id=a938e780-8e09-4547-9b17-b03a08cad9b4>
- Tuettu työllistyminen.[Viitattu 20.10.2011.] [Verkkosivu.] Kehitysvammaisten tukiliitto Ry. Saatavana: http://oldkvtl.files.fi/sivu/tuettu_tyollistyminen
- Työtoiminta. 10.3.2011. [Verkkosivu.] Vernerinet: Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [Viitattu 23.9.2011.] Saatavana: <http://verneri.net/yleis/arki/tyo/tyotoiminta.html>
- Vammaispalvelulaki uudistui 1.9.2009. [Viitattu: 30.5.2011]. Saatavana: <http://www.aspa.fi/index.phtml?s=524>

- Venäläinen, R. 1996. Tuettu työllistyminen. Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö.
- Venäläinen, R. 1996. Tuettu työllistyminen. Venäläinen, R. (toim.) Tuettu työllistyminen. Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö. 29–50.
- Värri, P. 2011. Ohjaaja. Ylistaron toimintakeskus. Haastattelu 16.9.2011.
- Ylistaron toimintakeskus: Toimintaa käsillä ja sydämellä. Ei julkaisuaikaa. Esite.
- Äystö, S. 1996. Kehitysvammaisten toimintakyky: Uusi lähestymistapa arviointi- ja kuntoutuskäytännön kehittämiseen. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuslupahakemus

Liite 2. Perehdytyskansion sisältö

LIITE 1. Tutkimuslupahakemus**LUPAHAKEMUS OPINNÄYTETYÖTÄ VARTEN**

Anon lupaa tehdä opinnäytetyöni Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskukselle. Opinnäytetyöni aihe on perehdytyskansion tekeminen Ylistaron toimintakeskuksen työntekijöille. Kansio toteutetaan ja suunnitellaan yhdessä toimintakeskuksen henkilökunnan kanssa Seinäjoen kaupungin perehdyttämisohjeistuksen mukaisesti.

Aihetta olen rajannut sen verran, että asiakkaista tulee perehdytyskansioon ainoastaan kuvat, sillä jokaisesta asiakkaasta on toimintakeskuksessa oma kansio, jossa on tiedot esimerkiksi lääkityksestä, joten ei ole tarvetta lähteä toistamaan samoja asioita tässä perehdytyskansiossa. Perehdytyskansiossa on asiakkaiden kuvat siksi, että uudet työntekijät tai mahdolliset harjoittelijat oppisivat asiakkaiden nimet helpommin. Muita selvitettäviä asioita olisivat esimerkiksi toimintakeskuksen toimintatavat, lainsäädäntö, pelisäännöt ja työsuhteeseen liittyvät käytännön asiat. Minulla ei varsinaisesti muuta tutkimusongelmaa ole kuin tämä perehdytyskansio, joten opinnäytetyöni ei ole tutkimus, eli en tule asiakkaita haastattelemaan opinnäytetyötäni varten.

Valmiin perehdytyskansion luovutan Ylistaron toimintakeskukselle kirjallisena sekä sähköisenä versiona, jota voi myöhemmin päivittää ajantasaiseksi.

Seinäjoella 23.1.2011

Pia Ritari, sosionomi (AMK)-opiskelija

pia.ritari@seamk.fi

Liite 2. Perehdytyskansion sisältö

Sisältö

1 Ylistaron kehitysvammaisten toimintakeskus	3
1.1 Historia.....	3
1.2 Toiminta-ajatus	3
1.3 Seinäjoen kaupungin organisaatio.....	3
1.4 Yhteistyötahot.....	7
1.5. Miten määritellään kehitysvammainen?	9
1.6. Asiakkaat.....	10
1.7. Asiakkaiden esittely.....	11
2 Toimintakeskuksen toiminta.....	23
2.1. Yhteiset säännöt ja käytännöt.....	23
2.2. Viikko-ohjelma.....	23
2.3. Työ- ja päivätoiminta	25
2.4. Avotyötoiminta	25
2.5 Ruokailu.....	26
2.6. Palvelusuunnitelma.....	26
2.7. Erityishuolto-ohjelma.....	26
2.8. Työosuusraha.....	27
3 Henkilökunnan esittely.....	28
4 Muut työsuhteeseen liittyvät asiat.....	33
4.1. Työaika.....	33
4.2. Palkanmaksu.....	33
4.3. Salassapito	34
5 Toimintaa ohjaava lainsäädäntö.....	35
6 Liitteet.....	36